



## L'actualité de mai 2023

### OBLIGATION VACCINALE DES SOIGNANTS

La loi du 5 août 2021 imposait une vaccination contre le Covid-19 aux personnels soignants (y compris les étudiants) ou au personnel en contact avec des personnes vulnérables (aides à domicile, sapeurs-pompiers, ambulanciers...).



**Pause**

Comme annoncé par le Ministre de la santé fin avril, un décret suspend l'obligation vaccinale depuis le 15 mai 2023.

Le personnel soignant dont le contrat de travail a été suspendu en 2021 doit donc être réintégré.



**A noter :**  
Une proposition de loi qui abroge définitivement l'obligation vaccinale contre le Covid-19 aux personnels soignants est en cours d'étude au Sénat.

Pour plus d'informations, consultez l'instruction du Ministère de la Santé et de la Prévention :

[https://www.anth.fr/sites/default/files/fichiers\\_textes\\_reglementaires/202305031445410.vaccin.pdf](https://www.anth.fr/sites/default/files/fichiers_textes_reglementaires/202305031445410.vaccin.pdf)

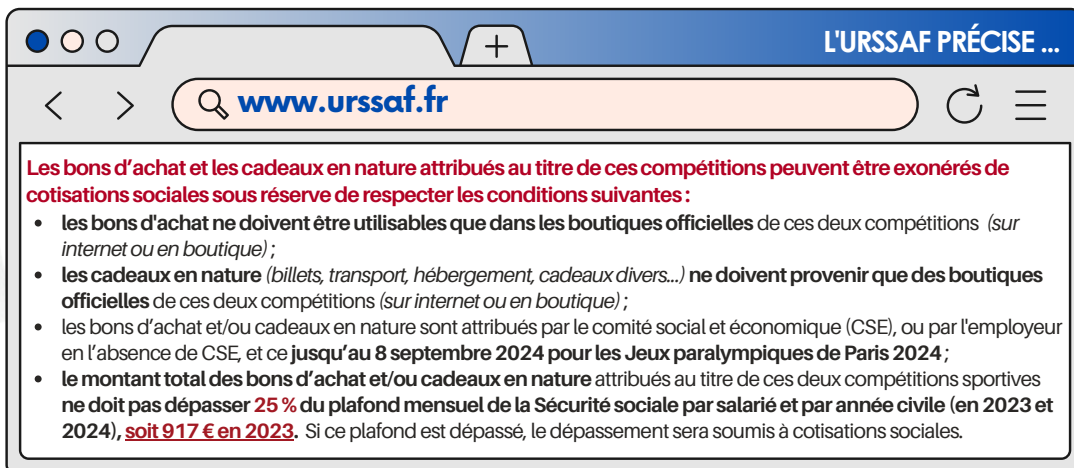


### SOUVENEZ-VOUS ...

Dans un communiqué de presse de janvier, le ministère de l'économie avait annoncé qu'à titre exceptionnel, les CSE (ou les employeurs en l'absence de CSE) pouvaient attribuer aux salariés des bons d'achat et cadeaux en nature dédiés au titre de la Coupe du monde de Rugby en 2023 et aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024, avec un régime de faveur.



### BONS D'ACHAT



L'URSSAF PRÉCISE ...

www.ursaf.fr

Les bons d'achat et les cadeaux en nature attribués au titre de ces compétitions peuvent être exonérés de cotisations sociales sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- les bons d'achat ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les cadeaux en nature (billets, transport, hébergement, cadeaux divers...) ne doivent provenir que des boutiques officielles de ces deux compétitions (sur internet ou en boutique) ;
- les bons d'achat et/ou cadeaux en nature sont attribués par le comité social et économique (CSE), ou par l'employeur en l'absence de CSE, et ce jusqu'au 8 septembre 2024 pour les Jeux paralympiques de Paris 2024 ;
- le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par année civile (en 2023 et 2024), soit 917 € en 2023. Si ce plafond est dépassé, le dépassement sera soumis à cotisations sociales.

# PARTAGE DE LA VALEUR

## SIGNATURE DE L'ANI

Un accord national interprofessionnel (ANI) relatif au "partage de la valeur au sein de l'entreprise" a été signé le 23 février 2023 par les partenaires sociaux.

## ANNONCES

La Première Ministre avait annoncé qu'elle proposerait une transcription de l'accord dans une loi.

## CONSEIL DES MINISTRES

Comme annoncé par le Ministre du travail Olivier Dussot, le projet de loi transposant l'ANI sur le partage de la valeur a été présenté en Conseil des ministres le 24 mai.

## LE PROJET DE LOI REPREND L'ANI, ET NOTAMMENT LES MESURES :

**Dans les entreprises de 11 à 49 salariés :**  
Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement, PPV, ...) en cas de bénéfices réguliers.



**Modification de la prime de partage de la valeur (PPV) :**  
Augmentation du nombre de PPV pouvant être versées dans l'année, possibilité de l'affecter sur un plan d'épargne tel que le PEE ou le PERE, ...

*D'après le projet de loi, certaines mesures ne seraient applicables qu'à compter du 1er janvier 2025 et seraient pour certaines expérimentales et pour d'autres de simples recommandations.*

**Le projet de loi a été déposé le 24 mai à l'Assemblée nationale. A SUIVRE ...**

# TÉLÉTRAVAIL



L'employeur a la possibilité de verser aux salariés en télétravail une allocation visant à couvrir ses frais de télétravail (abonnement internet, fournitures, imprimés, mobilier pour l'activité, ...).

Cette allocation est exonérée de cotisations et de contributions sociales sous conditions et limites, et avait été exceptionnellement exonérée d'impôt sur le revenu pour 2020 et 2021.

**D'après les indications du site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), ces allocations de télétravail versées en 2022 sont de nouveau exonérées d'impôt sur le revenu (dans certaines limites).**

**Pour plus d'informations :**  
[impots.gouv.fr/particulier/questions/comment-declarer-mes-frais-engages-au-titre-du-teletravail-domicile-en-2020](https://impots.gouv.fr/particulier/questions/comment-declarer-mes-frais-engages-au-titre-du-teletravail-domicile-en-2020)

# JO 2024

Une loi relative à l'organisation des JO de Paris 2024 a été votée.



Cette loi comporte notamment un article prévoyant la **possibilité pour les établissements de vente au détail** mettant à disposition des biens ou des services dans les communes d'implantation de sites de compétition des JO ainsi que dans les communes limitrophes ou à proximité, **de déroger au repos du dimanche sous conditions** (notamment : volontariat du salarié).

**NEW!**

**La loi a été promulguée puis publiée le 20 mai dernier. La dérogation au repos dominical sera donc possible.**

# LA VIDÉOSURVEILLANCE

MISE EN PLACE SUR LE LIEU DE TRAVAIL :

- **Définir un objectif :** Au préalable, l'employeur doit définir le motif du recours à la vidéosurveillance, qui doit être légal et légitime (ex : à des fins de sécurité des biens et des personnes) ;
- **Respecter les formalités obligatoires :**

**S'il s'agit d'un lieu ouvert au public :**  
Demande d'autorisation préalable du préfet de département (ou du préfet de police à Paris) pour 5 ans renouvelable

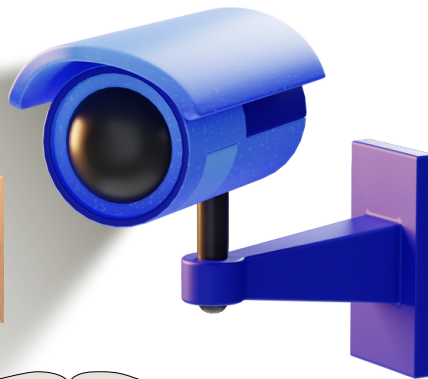
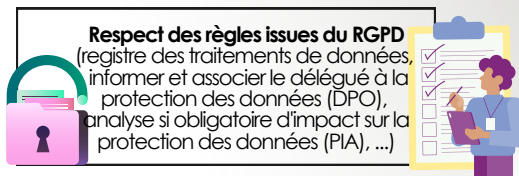
Information préalable de l'existence et l'utilisation d'un dispositif de vidéosurveillance des salariés (et des visiteurs s'il s'agit d'un lieu ouvert au public)

Affichage permanent des informations avec le pictogramme d'une caméra

**Respect des règles issues du RGPD** (registre des traitements de données, informer et associer le délégué à la protection des données (DPO), analyse si obligatoire d'impact sur la protection des données (PIA), ...)

Mention dans le règlement intérieur s'il existe dans l'entreprise

Information et consultation préalable du CSE du projet d'installation du dispositif



**Attention, les caméras ne doivent pas filmer les salariés sur leur poste de travail (sauf circonstances particulières).**



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.



Une salariée préparatrice en pharmacie/responsable EHPAD a été licenciée le 30 mars 2015.



Elle conteste son licenciement et demande également des dommages-intérêts pour dépassement de la durée maximale de travail quotidienne.



La Cour d'appel rejette la demande de la salariée, estimant que celle-ci n'avait pas démontré le préjudice subi du fait de ces dépassements.

**Le simple constat du dépassement de la durée maximale de travail quotidienne suffit à ouvrir droit à réparation (le salarié n'a pas à démontrer un préjudice spécifique).**

La même solution avait été retenue dans une affaire de janvier 2022 concernant le dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire.



La synthèse par @com

Par ces décisions, la Cour de cassation rappelle l'importance du respect des durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

Pour rappel, ces durées maximales sont prévues par la loi (par jour : 10h max et par semaine : 48h ou 44h sur 12 semaines max).

Attention, d'autres durées peuvent être prévues par votre convention collective applicable.

Pensez-y !

Des dérogations spécifiques et temporaires peuvent aussi être accordées par l'inspecteur du travail (jusqu'à 60h par semaine).

ATTENTION : la limite absolue reste fixée à 8h max par jour pour le salarié mineur, et à 7h max pour le salarié mineur de moins de 16 ans.

## SANTÉ DES FEMMES

**NEW!** Le Sénat a adopté avec modifications la proposition de loi prévoyant notamment les mesures suivantes :

### ARRÊT MALADIE

Création d'un arrêt maladie pour dysménorrhée (règles douloureuses) ou endométriose (maladie gynécologique) de 2 jours par mois sur 3 mois, indemnisé dès le 1er jour.

### TÉLÉTRAVAIL

Recours au télétravail pour les femmes, qui le peuvent, et souffrant de règles douloureuses et invalidantes.

### CONGÉ RÉMUNÉRÉ

Création d'un congé payé légal de 5 jours pour les femmes affectées par une interruption spontanée de grossesse, dont le conjoint/concubin/partenaire de PACS pourrait bénéficier.

### LICENCIEMENT

**NEW!**

Le Sénat a prévu une nouvelle mesure : l'interdiction de licencier sur une période suivant une fausse couche, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Le texte doit être examiné par la Commission mixte paritaire. A suivre ...

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

# NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION



Retrouvez toute notre actualité sur [www.acomaudit.com](http://www.acomaudit.com) sur

